



Comune di Tornaco

Provincia di Novara

Comunicato ai Capigruppo

Il 13/03/13 N. prot. 765

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 13

OGGETTO: Approvazione Piano triennale delle Azioni positive triennio 2013-2015 - D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”.

L'anno **Duemilatredici**, addì **Diciannove** del mese di **FEBBRAIO** alle ore 18.00

Nella casa comunale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

Cognome e nome		Presente	Assente
SARINO GAUDENZIO	Sindaco	x	
GRASSULLO STEFANIA	Assessore	x	
BERNASCONE DOMENICO	Assessore	x	
CALEFFI ROBERTO	Assessore	x	
CUSARO GIOVANNI	Assessore	x	
Totale		5	0

Assiste all'adunanza il Segretario comunale Dott. Giuseppe Vinciguerra, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. Gaudenzio Sarino, nella sua qualità di Sindaco, assume la Presidenza.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D.Lgs. 11.04.2006 , n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, ed in particolare l’art. 48, il quale prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RICORDATO che in caso di inadempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - *Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* – ai sensi del quale “*Le Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*”;

OSSERVATO che la Direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

PRESA VISIONE del documento all’uopo predisposto dall’Ufficio personale, quale Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015, allegato alla presente, i cui contenuti vengono fatti propri integralmente, e ritenuto meritevole di approvazione;

RAVVISATA la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

VISTO il D.Lgs.18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii. (Testo Unico sull’Ordinamento degli Enti Locali);

VISTA l’articolo 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 rubricato “*Pari opportunità*”;

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006 - cd. *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246*;

PRESO ATTO del parere di seguito riportato:

Parere in ordine alla regolarità tecnica:

si esprime parere favorevole.

Tornaco, lì 19/02/2013

Il Responsabile del Servizio personale

F.to dr. Giuseppe Vinciguerra

CON voti favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni in premessa esplicite, il Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2013 – 2015, allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 - recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246*”;
2. **DI STABILIRE** che con successivo provvedimento potrà essere fissato un piano di verifica monitoraggio del Piano *de quo*;
3. **DI TRASMETTERE** il presente atto alla Consigliera di parità territorialmente competente;
4. **DI DARE** informazione in merito all’adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all’art. 10, co. 2, C.C.N.L. del 1/4/1999.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

RAVVISATA l'urgenza di provvedere di provvedere in merito;
CON voti favorevoli unanimi

DELIBERA

DI DICHIARARE, con separata votazione unanime, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – comma 4 – del TUEL, approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to *Gaudenzio Sarino*

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *dr. Giuseppe Vinciguerra*

Relazione di pubblicazione e dichiarazione di esecutività

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio del Comune, nelle forme di legge, per quindici giorni consecutivi con decorrenza dal 13/03/2013

Trascorso il decimo giorno dalla data di pubblicazione sopra riportata, la medesima è definitivamente esecutiva, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 3, d.lgs. n. 267/2000 e *ss.mm.ii.*

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *dr. Giuseppe Vinciguerra*

Eseguibilità

Ritenuta la sussistenza dei requisiti di cui all'art. 134, comma 4, d.lgs. n. 267/2000 e *ss.mm.ii.*, la presente deliberazione è immediatamente eseguibile.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *dr. Giuseppe Vinciguerra*

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Li, 19/2/2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
dr. Giuseppe Vinciguerra

Allegato alla Deliberazione G.C. n. 13 del 19/02/2013



COMUNE DI TORNACO
PROVINCIA DI NOVARA

Piano delle Azioni Positive – triennio 2013-2015

Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006

***“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma
dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”***

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”* (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*. In particolare, il suddetto Codice, all'art. 48, prevede la predisposizione finanche da parte dei Comuni di cd. piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) del Codice *de quo*, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il precitato art. 48 stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, - *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Tornaco si propone di adempiere al predetto obbligo normativo, come sopra espresso, mediante la formulazione e successiva realizzazione delle azioni positive di seguito riportate:

- **Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- **Azione 1.b).** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- **Azione 2.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- **Azione 3.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;

- **Azione 4.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 5.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 *bis* del C.C.N.L. 14/09/2000.
- **Azione 6.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato attuale si presenta come di seguito rappresentato:

La situazione del **personale in servizio**, infatti, è la seguente:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	2	1	=	3
Uomini	=	=	=	=

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 2

Uomini: n. 0

R.S.U.: n. 0.

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 uomo.

Si prende atto pertanto della predominanza della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche della struttura organizzativa comunale

OBIETTIVI

Gli obiettivi che il Comune di Tornaco intende realizzare onde consentire la piena attuazione delle finalità perseguite dalla normativa sopra richiamata sono i seguenti:

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: 3 anni per il triennio 2013-2015.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consiglieria di parità territorialmente competente.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Tornaco.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.